

「役員間の不仲だけでは取締役解任決議が『正当な理由』とはならないとされた事例」（東京地判令2・9・16金判1606号6頁）

著者	楠元 純一郎
著者別名	Junichiro KUSUMOTO
雑誌名	東洋法学
巻	65
号	2
ページ	43-58
発行年	2021-12
URL	http://doi.org/10.34428/00012969

《 判例研究 》

「役員間の不仲だけでは取締役解任決議が『正当な理由』とはならないとされた事例」

（東京地判令2・9・16金判1606号6頁）

楠元純一郎

I 事案の概要

被告Y社は建造物の内外、建築現場、商店住宅の警備とその保障等を目的とする株式会社である。原告Xは平成19年12月12日に開催された被告の臨時株主総会において選任されその後、平成21年1月28日、平成23年1月28日、平成25年1月28日および平成27年1月28日に開催された被告の定時株主総会においていずれも重任されていた取締役（平成28年4月1日には専務取締役に就任）である。Y社の定款には取締役の任期は選任後2年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会の終結の時までとする旨の定めがあり、平成27年1月に取締役に重任されたXの任期は平成29年1月までとされていた。

Y社は同業の警備会社と親睦を図るため毎月交代でゴルフコンペを主催しており、平成28年7月のゴルフコンペはY社が主催者となってフィリピンのセブ島で開催され、7月18日、Y社の代表取締役会長（以下、「Y2」という）とXは、滞在先のホテルに併設されていたカジノ（以下、「本件カジノ」という）でバカラに興じていたところ、Y2がXのカードのめくり方を注意したことから殴り合いの喧嘩をするに至った。その際、XはY2から顔面を殴打される暴行（以下、「本件暴行」という）を受けたことにより全治10日間の顔面打撲傷のほか約1ヶ月間の経過観察を要する右眼球打撲傷および網膜振とうの傷害（以下、「本件傷害」という）を負った。

Xはフィリピンから帰国した翌日である平成28年7月20日の朝、病院を受診

「役員間の不仲だけでは取締役解任決議が『正当な理由』とはならないとされた事例」〔楠元純一郎〕

した後に出勤する旨Y社の従業員に電話をかけ、病院を受診して本件傷害について診断書を取得した後にY社に出勤した。Xは同日の出勤直後、社長室に呼ばれ、Y2から本件カジノにおける暴行について謝罪を求められた際、Y2に対し、「殴られてこんな顔になったのになぜ謝らなくてはいけないんだ。」などと言い返し、早退した。Xは翌同月21日以降、Y社に出勤したがY2とは口を利かない状況が続いた。Y2およびY社の代表取締役社長であった訴外Aは、Y2とXとの不仲を解消するための話し合いや事情聴取の機会を設けることはなかった。同年8月2日、訴外AおよびXが出席してY社の取締役会が開催され、同月9日に本件解任を議案とする臨時株主総会を招集する旨が決議された。上記取締役会において、本件解任についてXに弁明を行う機会は与えられなかった。上記取締役会の閉会直後、Y社はXに対し同月5日から銀座六丁目地区再開発事業土木工事現場副職長を命ずる旨の事実上の降格辞令を交付した。Xは同月3日および4日の朝、Y社従業員に電話で連絡した上で休暇をとった。

平成28年8月4日、Y社の発行済株式総数である2万株を有するY社の唯一の株主としてY2が出席して本件株主総会が開催され、本件解任決議が可決された。本件解任決議にかかる議案の提案理由は、Xが専務取締役として本来会長を補佐する責任があるにもかかわらず、その責任を全うせず会長であるY2に対して反抗的態度をあらわにし、指揮監督に服せず善管注意義務および忠実義務に違反しているというものであった。Xは同日5日、「取締役X」名義で、一身上の都合により同日付けをもって辞任する旨の本件辞任届をY社に提出した。

XはY2から平成20年にY社株式1000株（以下、「本件株式」という）の贈与を受けたと主張してY社およびY2に対し、Xが本件株式を有する株主であることの確認を求める訴えを当裁判所に提案したところ（東京地方裁判所平成28年（ワ）第33790号 株主地位確認請求事件）、当裁判所は平成30年2月26日、上記贈与を認定しつつも、Xが本件株式にかかる株券の交付を受けていないから本件株式の譲渡の効力が発生していないとしてXの請求を棄却する旨の判決

を言い渡した。

Xは上記判決を不服として東京高等裁判所に控訴を提起したが、同裁判所において平成30年6月26日、XとY社およびY2との間で、Y社およびY2が連帯してXに対して解決金として500万円を支払うことなどを内容とする訴訟上の和解（以下、「本件和解」という）が成立した。

本件和解における和解条項3項には、XがY社の株式を保有せず、Y社の株主でないことをXがY社およびY2に対して認める旨の条項（以下、「本件確認条項」という）があり、同4項にはXがその余の請求をいずれも放棄する旨の条項（以下、「本件請求放棄条項」という）があり、同6項にはXとY社およびY2は本件につき本和解条項に定めるほか、XとY社およびY2との間に債権債務がないことを相互に確認する旨の条項（以下、「本件清算条項」という）がある。

本件は、平成28年8月4日に開催された臨時株主総会（以下、「本件株主総会」という）においてY社の取締役を解任（以下、「本件解任」という）されたXがY社に対し、①主位的請求として、Xは平成20年3月ないし5月頃、Y2から本件株式の贈与を受け、以来、Y社の株式を1000株保有する株主であるにもかかわらず、本件株主総会についてはY社の株主であるXに対する招集通知を欠いていたから、同総会におけるXを取締役から解任する旨の決議（以下、「本件解任決議」という）は法的に不存在であると主張して、委任契約に基づき任期満了までの未払報酬等合計573万5000円およびこれに対する平成29年2月1日から支払済みまで年6分の割合による遅延損害金の支払を求め、②予備的請求として、仮に本件解任決議が有効であるとしても、本件解任には「正当な理由」（会社法339条2項）がないと主張して、同項に基づき残存任期期間中の報酬相当損害金等合計573万5000円およびこれに対する訴状送達の日（平成30年12月1日）から支払済みまで年5分の割合による遅延損害金の支払を求めた事案である。

II 判決要旨

主位的請求棄却、予備的請求認容。

1 本件株式贈与の効力および本件解任決議の効力について

「Xは、Y社が株券発行会社であるにもかかわらず、本件株式に係る株券の交付を受けていないことが認められ、…上記贈与は、会社法128条の規定により、効力が発生していないというべきであるから、Xは、本件株主総会開催時、Y社の株主であったとは認められず、本件株主総会は、Y社の唯一の株主であるY2による全員出席株主総会として有効に成立しており、本件解任決議は有効であるというべきである。したがって、本件解任決議が不存在である旨のXの上記主張及びこれを前提とする主位的請求は、理由がない。」

2 本件解任に「正当な理由」があるか否かについて

「本件カジノにおいて先に暴行を加えたのがY2であるのかXであるのかは措くとしても、Xは、本件カジノにおいて上司であるY2から本件暴行を受け、軽傷とはいえない本件傷害を負ったにもかかわらず、その翌々日に出社した際にはY2から本件カジノにおける暴行について一方的に謝罪を求められたというのであって、これに対して、XがY2に反発して同人に反ばくしたり口を利かなくなったりして、一時的に職務を遂行する意欲が減退したとしてもやむを得ないというべきである。にもかかわらず、Xの上司であるY2および訴外Aは、Y2とXとの不仲を解消するための話合いや事情聴取の機会を設けることをしないばかりか、Xに対して弁明の機会を与える事もないまま、本件暴行からわずか2週間余り後に、一方的に、工事現場勤務を命ずる旨の事実上の降格辞令をXに交付した上、Y2において本件解任決議を行なっているのであって、本件解任は、本件カジノにおけるけんかのY2による意趣返しと推認せざるを得ず、本件解任について「正当な理由」（会社法339条2項）があるとは到底認められない。これに対し、被告は、Xの本件カジノにおける暴行等が

Y2を補佐すべき義務違反に当たる旨主張するが、Xの本件カジノにおける行動がY2の取締役としての業務執行行為と認めることは到底できないから、補佐義務違反という被告の上記主張は失当である。」

「また、被告は、XがY社従業員への給与支払準備業務を放棄するなど何ら職務の執行をせず、Y社の業務に支障を生じさせた旨主張するが、これを認めるに足りる客観的証拠はないから、Xによる任務懈怠という被告の上記主張には理由がない。」

「さらに、被告は、本件解任直前にXが欠勤を続けるなど、就業意欲を失い、取締役としての職務の誠実な履行が期待できない状況にあった旨主張するが、…Xは、事前に休暇をとる旨Y社従業員に電話で連絡した上で休暇をとっており、無断欠勤とは認められないし、Y2からの本件暴行やその後Y2から一方的に謝罪を求められたことによりXの就業意欲が一時的に減退したとしてもやむを得ないというべきであり、Y2や訴外Aが話し合いや事情聴取の機会を設ければY2とXが和解してXの就業意欲が回復する可能性は十分にあったというべきであるから、Xが本件解任当時取締役としての職務の誠実な履行が期待できない状況にあったとまでは認められない。」

「したがって、本件解任には「正当な理由」（会社法339条2項）があるとは認められず、Xは、被告に対し、同項に基づき、残存任期期間中の取締役報酬相当額等の本件解任によって生じた損害の賠償を請求することができるというべきである。」

「なお、被告は、Xが上記損害賠償請求をすることは、本件和解における本件請求放棄条項及び本件清算条項に違反し、許されない旨主張する。しかしながら、本件清算条項に「本件につき」という限定文言が定められているとおり、本件請求放棄条項及び本件清算条項の対象は、株主地位確認請求訴訟の対象であるXが本件株式を有するY社の株主であるか否かという点に限られるというべきである…から、Xが上記損害賠償請求をすることは、本件請求放棄条項及び本件清算条項に何ら違反するものとはいえず、被告の上記主張は、理由がない。」

3 Xの取締役報酬の金額

「被告は、Xの取締役報酬の月額について、本件取締役会議事録に記載されているXの役員報酬月額54万円とXが取締役に選任される直前までのXの従業員としての給与月額49万円との差額である5万円にすぎず、Xに支給されていた給与ないし報酬の大部分は従業員としての給与であった旨主張する。しかしながら、①XがY社の取締役に選任された平成19年12月から本件解任がされた平成28年8月までの被告の賃金台帳の原告欄及びXの給与明細書には、使用人職務分の給与の存在をうかがわせる記載がないこと…、②Y社の…平成20年11月以降の各事業年度分の確定申告書の「役員報酬手当及び人件費の内訳書」には、Xの役員給与計の内訳として、使用人職務分はなく、全額が使用人職務分以外である旨の記載があること…、③本件取締役会議事録には、使用人職務分の給与の存在をうかがわせる記載がないこと…、④XがY社の取締役に選任された平成19年12月から本件解任がされた平成28年8月までの間、月額報酬から雇用保険料が控除されていないこと…に照らすと、…XがY社の取締役に選任された平成19年12月から本件解任がされた平成28年8月までの間にXに支給された月額報酬は、全額が役員報酬であり、使用人としての給与は含まれていないものと認められる。そうすると、本件解任時のXの取締役報酬は、本件解任の前月である同年7月分の原告の給与明細書に記載されているとおり、月額100万円であると認められる…ところ、本件解任がされた同年8月分の取締役報酬としてXには30万円しか支給されていない…から、Xは、Y社に対し、会社法389条2項に基づき、同月からXの取締役としての人氣が満了する平成29年1月…までの得べかりし取締役報酬相当損害金として、次の計算式のとおり、570万円を請求できるというべきである。（計算式）70万円+100万円×5か月 加えて…平成28年1月から7月まで、原告に支給されていた取締役報酬から旅行積立金として毎月5000円が控除されていた（7か月分合計3万5000円）ところ、Xは、本件解任により、Y社の旅行に参加できなくなったことが認められるから、上記3万5000円もまた、本件解任によりXが被った損害というべきである。」

Ⅲ 研究

結論と理由付けの一部に疑問。

1 本判決の争点

本判決の主な争点は、①株券の交付なき株式の譲渡の効力と②役員間の不仲だけをもって取締役解任の正当な理由となり得るかどうかである。なお、③Xの取締役報酬の金額に関する検討は本稿では割愛する。

2 株券の交付なき株式譲渡と招集通知を欠く本件総会決議の効力

本件において裁判所が認定しているとおりY社は株券発行会社であり、別訴（東京地判平成28年（ワ）第33790号株主地位確認請求事件）において裁判所が認定した、XがY社から平成20年に受けた本件株式（1000株）の贈与は株式の譲渡に当たる。しかしながら、株券の交付は行われていなかった。

平成16年商法改正前は、株式会社は株券を発行しなければならないとされていた（平成16年改正前商226条1項）。この改正前は学説上も、会社が株券を不当に遅滞している場合には意思表示のみで株式の譲渡ができると解されていた⁽¹⁾。平成16年商法改正は株券不発行制度を新設し、定款で定めれば不発行とする道を認め（改正後の商227条1項〔平成17年改正前〕）、平成17年制定の会社法は原則と例外を逆転させて株式会社は原則として株券を発行しないものとし、定款でその旨定めた場合に限り株券を発行することとした（会社214条）⁽²⁾。

本件株式の贈与は平成20年ごろに行われたとのことであるが、平成17年会社法の下では、株券発行会社であれば会社は株式を発行した日以後、遅滞なく当該株式にかかる株券を発行しなければならないが（会社215条1項）、例外

（1） 山下友信・神田秀樹編『商法判例集（第7版）』（有斐閣・2017年）、56頁。

（2） 山下・神田前掲注1、56頁。

「役員間の不仲だけでは取締役解任決議が『正当な理由』とはならないとされた事例」〔楠元純一郎〕

として公開会社でない株券発行会社は株主の請求があるまでの間は株券を発行しなくてよい（会社215条4項）。

それゆえ、Y社が公開会社でないならば（事実から必ずしも明らかではないが）、Y社に株券を発行していなかったことにつき落ち度があったというわけではなく、またXは別訴で株主地位確認請求をする以前も以後もY社に対して株券の発行（会社129条2項）または株主名簿への名義書換え（会社130条1項参照）を請求したり株券不所持の申し出（会社217条）をししたりしたという事実もない。

株券発行会社においては株式を譲渡するには株券の交付が必要であり（会社128条1項）、株券の交付のみで株式譲渡の効力が発生するが、対会社関係については株主名簿の名義書換えをしなければ株式の移転を会社に対抗できない（会社130条1項・2項）⁽³⁾。

本裁判所の理屈では、会社法128条の規定により本件株式の贈与は譲渡の効力が発生しておらず、本件株主総会はY社の唯一の株主であるY2（20000株保有）による全員出席総会（会社300条）として有効に成立しているから本件解任決議も有効であり、Xの本件解任決議不存在の主張およびこれを前提とする主位的請求には理由がないことになる。

ところで、本件株式の贈与は株券発行前の株式の交付なき譲渡に相当するため、株券発行前の株式の譲渡の効力に関する次のような判例法理が参考となる。すなわち「会社が…株券の発行を不当に遅滞し、信義則に照らしても株式譲渡の効力を否定するを相当としない状況に立ちいたった場合においては、株主は意思表示のみによって有効に株式を譲渡でき、会社はもはや株券発行前であることを理由としてその効力を否定することができず、譲受人を株主として遇しなければならないものと解するのが相当である」（最大判昭和47・11・8民集26・9・1489）。

裁判例にも、会社法128条は「株券が遅滞なく発行されることを前提として

(3) 江頭憲治郎『株式会社法（第8版）』（有斐閣・2021年）、178頁。

株券発行前の株式譲渡を会社に対する関係で無効としたものであり、その前提を欠く場合にまで一律に譲渡を無効とすることは適当でなく、少なくとも会社が株券の発行を不当に遅滞し信義則に照らして株式譲渡の効力を否定することを相当としない状況となった場合には株主は意思表示のみによって有効に株式を譲渡でき、会社との関係でも譲渡の効力が生じるというべきである」とするものがある（東京地判平28・2・10（平成26年（ワ）第34751号・平成27年（ワ）第18962号）、その他、東京地判平21・11・17（平成20年（ワ）第8240号）、東京地判平25・3・26（平成24年（ワ）第15629号・平成24年（ワ）第26192号、東京地判平25・4・24（平成23年（ワ）第26333号）等も参照）^{（4）}。

つまり、これらの判決は会社側には信義則に照らして株券発行前であることを理由として株式譲渡の効力を否定することができない場合があることを示しており、それゆえ本裁判所が本件株式の「贈与は会社法128条の規定により効力が発生していないというべきである」と述べた部分は一般化すべきではないと思われる。

本件において、会社による株券の不発行および株券の交付を受けていないことに基づく会社からの株式譲渡無効の主張と信義則との関係で問題があったかどうかについて、当事者間でなにも争われていないことから筆者は本判決の本件株式譲渡の効力を否定した結論およびその理由付けに異を唱えるものではない。

ただし、会社法128条の法意について上記の最高裁の判旨を踏まえて、株券発行会社における株券の交付なき株式譲渡の効力は一律に無効と解すべきではなく、信義則に照らしてその効力を否定すべきでない特段の事情がない限り無効であると解すべきであろう。

次に、信義則上仮にXの1000株保有株主としての地位が認められたとして、Xを株主総会に招集しなかったことが株主総会の決議不存在ということになるのであろうか。その場合、Y2の保有する20000株に比べればXの保有割合は

（4） 本判決のコメント、金判1606号、2021年、50頁。

「役員間の不仲だけでは取締役解任決議が『正当な理由』とはならないとされた事例」〔楠元純一郎〕

発行済株式総数の5%にも満たないため、Xが議決権を行使できたとしても決議の結果を左右するものではない。

決議不存在確認の訴え（会社830条1項）により決議が不存在とされる場合とは、①決議が物理的に存在せず、ただ議事録だけが作成されている場合（最判昭45・7・9民集24・7・755）、②物理的には決議は存在するが、その手続の瑕疵が著しいため法律上、決議が存在したとは評価できない場合で、たとえば代表権のない取締役が取締役会決議なく株主総会を招集した場合（最判昭45・8・20判時607・79）、招集通知漏れの程度が著しい場合（最判昭33・10・3民集12・14・3053）である⁽⁵⁾。

本件のように、支配株主が95%以上の株式を保有し、Xが総会にすら招集されなかったような場合は②にも該当すると思われるが、仮にXが総会に出席してなにか意見を陳述し議決権を行使したとしても決議の結果に影響を与える可能性は極めて低い。

とはいえ、前述の別訴判決に対するXによる控訴の提起後、解決金として500万円を支払う内容の訴訟上の和解が成立していることから、Y社およびY2にはかつての株式贈与についてその効力を否定しようとする上で何らかの障害があったのではないかと推察される。

3 本件解任の正当な理由の有無

（1）解任の正当理由

累積投票で選任された取締役以外の取締役は任期中いつでも理由のいかんを問わず、株主総会の普通決議（会社341条）によって解任することができる（会社339条1項）。

そして、総会決議によって解任された取締役は、解任に正当な理由がなければ会社に対して損害賠償を請求することができる（会社339条2項）。

平成17年改正前商法では、経営の継続性を重視して解任には特別決議が必要

（5） 田中亘『会社法（第3版）』（東大出版会・2021年）206頁。

とされていたが、株主の経営に対するコントロールを強化することが重要であるとの理由で平成17年会社法制定を機に普通決議に改められた⁽⁶⁾。

そして、会社法339条2項の規定は株主総会による解任の自由を保障する一方で役員の任期に対する期待を保護し両者の利益の調和を図る趣旨で一種の法定責任を定めたものであるとされる（大阪高判昭56・1・30判時1013号121頁）⁽⁷⁾。

賠償すべき損害の範囲は取締役が解任されなければ在任中および任期満了時に得られた利益の額⁽⁸⁾、つまり任期に対する取締役の期待を保護することを目的とした残存任期中に得られるはずであった報酬相当額であると解されており⁽⁹⁾、裁判例も同様である（神戸地判昭54・7・27判時1013・125、大阪高判昭56・1・30下級民集32・1＝4・17、東京地判昭63・2・26判時1291・140、秋田地判平21・9・8金判1356・59）。

会社役員の解任決議の正当な理由を認めた事例を分類すれば、（a）職務執行上の法令・定款違反行為（東京地判平26・12・18判時2253・64、東京地判平8・8・1商事1453・37）、（b）長期の病氣療養といった心身の故障（最判昭57・1・21判時1037・129）、（c）職務への著しい不適任・経営能力の著しい欠如（東京地判平30・11・29（平成28年（ワ）第29478号・平成29年（ワ）第8860号）、東京高判平30・10・4（平成30年（ネ）第2428号（上告も棄却）、東京地判平29・9・29（平成27年（ワ）第2418号）、秋田地判平21・9・8金判1356・59、監査役としての適正がないからとした東京高判昭58・4・28判時1081・130）、（d）経営能力の欠如と経営判断の誤りにより会社に多大な損害を与えたこと（広島地判平6・11・29判タ884・230）、（e）会社の業務執行の阻害行為（会社への情報漏洩等敵対的行為があったとした東京地判平18・8・30労判925・80、業務執行の障害となるべき客観的状況があったとした大阪地

（6） 田中・前掲注5、222頁。

（7） 江頭・前掲注3、413頁。

（8） 江頭・前掲注3、414頁。

（9） 田中・前掲注5、222頁。

「役員間の不仲だけでは取締役解任決議が『正当な理由』とはならないとされた事例」〔楠元純一郎〕

判平10・1・28判判732・27)、(f) 担当事業部門の廃業(横浜地判平24・7・20判時2165・141)等に分かれる。

経営判断の失敗については、経営判断原則の適用によって会社に対する損害賠償責任が否定されることが多いため、株主から解任というサンクションを奪うのは正当ではないとしてそれも正当理由に含める見解⁽¹⁰⁾があるが、それが取締役の経営判断を制約することになりかねないとの理由でそれを否定する見解もある⁽¹¹⁾。

正当な理由がないとした事例には、感情の起伏が激しく協調性に欠け、社内で孤立していた取締役の人間関係の破綻がその取締役だけの責任に帰せしめ得るものではないからとしたものがある(東京地判昭57・12・23金判683・43)。

また、正当な理由の有無は業務執行の障害となるべき客観的状況の有無により判断すべきであり、特段の事情のない限り大株主との信頼関係の喪失が正当な理由に該当するとは解されないとしたものもある(東京地判平27年6月22日商事2090・65)。

このように、取締役の業務執行と関係のない場面での代表取締役または支配株主との不仲だけをもって正当な理由に当たるとした判決例は見当たらない⁽¹²⁾。

本裁判所が本件解任に正当な理由がないとした判断要素は、①一時的に職務を遂行する意欲が減退したのは、けんかの相手である上司の代表取締役会長による暴行およびその後の態度にも問題があったこと、さらに別の上司である代表取締役社長もその不仲を解消するための話し合い、事情聴取の機会、弁明の機会も与えぬまま一方的に降格辞令を交付し、解任決議を行なったこと、②被告のカジノにおける行動は取締役としての業務執行行為と認めることができないことから、原告の暴行等は上司である代表取締役会長に対する補佐義務違反ひ

(10) 近藤光男『会社支配と株主の権利』(有斐閣、1993年)173頁。

(11) 鈴木千佳子「株主総会による取締役の解任に関する一考察」法学研究66・1、1993年、183頁、
潘阿憲「取締役の任意解任制」『企業法・金融法の新潮流』(商事法務・2013年)111頁。

(12) 本判決のコメント・前掲注4、50頁。

いては任務懈怠には当たらないとしたこと、である。

本裁判所は、過去に判決例・決定例で認められた「正当な理由」について、客観的事情に即して消去法的に審査したと思われる。すなわち本件事実に関係しそうな類型は上記の（a）職務執行上の法令・定款違反行為、（b）心身の故障、（c）職務への不適任である。

そして、上記の①の判断要素に関しては、Yによる暴行および一方的に謝罪を求められたことにより原告の就業意欲が一時的に減退したとしてもやむを得ず、話し合い、事情聴取および弁明の機会が設けられれば和解して就業意欲が回復する可能性は十分あったというべきであり、本件解任当時取締役としての職務の誠実な履行が期待できない状況にあったとまでは認められないとして、（b）心身の故障および（c）職務への不適任には該当しないと認定し、②に関しては（a）職務執行上の法令・定款違反行為がないと認定したのである。

本件のように、役員間の不仲は長い目で見れば会社の業務執行の障害となるような状況であるとはいえるが、単なる人間関係の破綻だけをもって「正当な理由」を認めなかった上記裁判例（東京地判昭57・12・23金判683・43）を参考にすれば、会社の業務執行の障害となるような状況の原因が、もっぱら解任されるような取締役によって生じているという因果関係も求められていると思われる。

そして本裁判所が、原告の職務を遂行する意欲の減退等が原告だけの責めに帰するものではなく、やむ得ない旨述べている判示の部分はこの因果関係について考慮したものと思われる。

（2）解任の正当理由と会社のガバナンスとの関係

本判旨のように、役員間のたんなる人間関係の破綻だけをもって解任の正当な理由とはならないと解すると会社のガバナンスの規律に緩みをもたらすことにならないか問題である。

たしかに本判旨の論理からすれば、役員間の人間関係破綻について解任された役員に原因があったとしても、その破綻のきっかけとなった当該役員の行為

「役員間の不仲だけでは取締役解任決議が『正当な理由』とはならないとされた事例」〔楠元純一郎〕

が業務執行行為と無関係であるならば、会社が当該役員を任用した以上、その期待権を保護すべく残任期の満額の損害賠償に応じなければならないということになる。

しかし、当該役員の代表取締役との「けんか」は業務執行行為とは直接無関係であるとはいえ、裁判所も述べているように役員間の不仲は長い目で見れば会社の業務執行の障害となり得るし、当該役員を任用した会社にも当該役員の適正な任務態度に対する期待権があるはずである。

本裁判所は、Xのカジノでの行動が取締役の業務執行行為ではないから補佐義務違反に当たらないと述べているが、その「補佐義務」はともかくとして、取締役はその職務上の地位に基づき誠実義務⁽¹³⁾を負っているはずであり、それは業務執行行為以外の場面であろうと変わりがないと思われる。

本件のように代表取締役と専務取締役という上司と部下の関係の統制は会社のガバナンス上重要であって解任される役員の期待権だけを保護しようとする考え方は均衡を欠き、そのガバナンスの規律を緩めかねない。よって当事者の不仲の原因の割合に応じた損害賠償金額の過失相殺があつてしかるべきであると考ええる。

4 解任に正当な理由がない場合の損害賠償の額

会社法339条2項に基づく会社の損害賠償責任の法的性質は

本裁判所は、本件解任に正当な理由がない場合の損害賠償の額を詳細に算定しているが、これは、本件和解における本件請求放棄条項および本件清算条項に違反しているとの被告の主張に対し、本件清算条項に「本件につき」という限定文言が定められているとおり、その対象は、株主地位確認請求訴訟の対象であるXが本件株式を有するY社の株主であるか否かという点に限られるというべきであるから、Xが上記損害賠償請求をすることは、本件請求放棄条項お

(13) 取締役は積極的な誠実義務を課すことにより、コーポレートガバナンスをあるべき姿に持っていくべきかどうかを検討する必要があるとするものに、近藤光男『株主と会社役員をめぐる法的課題』（有斐閣・2016年）90頁。

よび本件清算条項に何ら違反するものとはいえないと判示したことは、実務の運用のあり方として興味深い。

ところで、役員等解任決議の正当な理由についてそれを欠く場合、残任期の報酬分を損害賠償額とするのは会社法339条の解釈運用としては硬直的ではないかと思われる。本件損害賠償額は解任の正当な理由の有無によって0対100の関係になると解するのではなく、本件役員間の人間関係破綻の原因（誠実義務違反等）の割合によって過失相殺をすべく事実関係を精査すべきである。

本条2項に基づく会社の損害賠償責任の法的性質は法定責任であるにとらえるのが通説的見解とされているが、これに対して不法行為責任や債務不履行責任にとらえる見解もある⁽¹⁴⁾。

問題はその法定責任が過失相殺を認めるかどうかでありこれについては不明であるが、もしそれが認められないのであればその法的性質を法定責任ではなく不法行為責任⁽¹⁵⁾か債務不履行責任⁽¹⁶⁾にとらえるほかない。

5 本判決の意義

本判決は、株券発行会社における株券の交付なき贈与にかかる株式の譲渡の効力について、信義則に照らしてどうかということが当事者間で争われなかった株券発行前の譲渡の場合の判決と位置付けることができる。

解任の正当な理由に関しては、取締役としての業務執行行為と直接関係のない場面での代表取締役や大株主との不仲だけでは正当な理由には当たらないことを示し、過去の裁判例（東京地判昭57・12・23金判683号43頁、東京地判平27・6・22商事2090・65）を踏まえたものとなっている。

そして本判決は、解任された取締役がどのような事実の存在を主張・立証すれば正当な理由に基づく解任ではないとの心証を裁判所が得ることになるかを

(14) 江頭・中村『論点体系 会社法3（第2版）』（徳本担当）（第一法規・2021年）50頁。

(15) 大森・矢沢『注釈会社法（4）』（有斐閣・1968年）400頁。

(16) 今井潔「株主総会の決議による取締役解任」平出慶道『現代株式会社の課題』（有斐閣・1986年）346頁以下。

「役員間の不仲だけでは取締役解任決議が『正当な理由』とはならないとされた事例」〔楠元純一郎〕

示す一事例を追加したものと位置付けるコメントもある⁽¹⁷⁾。それによれば、その内容がなんであるにせよ解任の正当な理由があると疑われているような役員は自己の責めだけに帰せられない事情、つまりそれが正当な理由との因果関係がないことの主張・立証をすれば裁判所にそれを汲んでもらえる可能性があることが示唆される。

しかし、「解任決議に正当な理由がない」としても、残任期の報酬が期待権として常に満額保障されると解すべきではない。本件のように役員間、とりわけ代表取締役と取締役との人間関係の破綻は会社のガバナンスの規律に緩みをもたらしかねない事態である。

よって本件の場合、役員間の人間関係破綻の原因が業務執行行為と無関係であるとしても、取締役の職務上の地位に基づく誠実義務に違反がなかったかどうかを精査し、損害賠償額は役員の誠実義務違反の割合によって過失相殺を認めるべきであろう。会社法339条の法的性質としての法定責任説の下でその過失相殺が認められるかは明らかではないが、少なくとも不法行為責任説や債務不履行責任説の下ではそのような構成は可能であろう（民418条、722条2項）。

なお、実務上の留意点として役員を任用する場合、役員間の関係が後に不仲となる場合に備えて任期は短めにしていた方がよく、そうすれば「正当な理由なく」解任した場合の損害賠償負担額を軽減する効果があるといえよう。（本判例研究は2021年1月14日、早稲田大学商法研究会で報告したものである。）

—くすもと じゅんいちろう・東洋大学法学部教授—

(17) 本判決のコメント・前掲注4、51頁。